

J. Enrique Repollés

convenio colectivo sindical de la industria siderometalúrgica para la provincia de Madrid

Una vez más sentimos la necesidad de comentar en esta crónica un Convenio Provincial como el epigrafiado, ya que no sólo por abarcar casi a 9.000 empresas madrileñas y afectar a cerca de 120.000 trabajadores, sino además porque suele servir de pauta y estímulo para Convenios de otras provincias o industrias de otra índole, lo consideramos interesante y como un eco de las inquietudes del momento y del sentir de la política laboral.

Consta el Convenio de 34 artículos, distribuidos en siete capítulos, una cláusula derogatoria y las tablas correspondientes de salarios y sueldo hora.

Sería imposible el tratar de encerrar en estas líneas todo el significado de este pacto, así como el intentar reseñar las vicisitudes y altibajos de su tramitación; basta decir que ésta ha sido costosa y larga, pero que al final, a nuestro entender, beneficiosa para todos, pues muchos de sus puntos benefician a los productores y otros sirven de estímulo a la producción.

Vamos a comentar tan sólo los principales:

Ya el artículo primero, párrafo *b*), al hablar de las empresas que concierten en el futuro Convenios de ámbito empresarial, dice textualmente: «Estas Empresas, durante el tiempo de vigencia de su Convenio y siempre que este tiempo no sea superior al del Provincial, no quedarán afectadas por ningún otro Convenio posterior.» Estimulando con esta garantía los Convenios particulares, tan beneficiosos para todos.

Introduce por el artículo 4.º un sistema anual automático de variación de las tablas de salario en los mismos porcentajes que determine el Instituto Nacional de Estadística como base de aumento del coste de vida para Madrid y su provincia, y además determina que la Comisión Mixta de Vigilancia deberá reunirse semestralmente para estudiar a la vista de las estadísticas de variación del coste de vida cuando éste sea superior al 10 por 100, durante el semestre anterior, teniendo en cuenta la definición del coste de la vida vendrá dada por los conceptos de *Vestido*, *Alimentación*, *Gastos diversos*, *Gastos de casa y Vivienda*, podrá repercutir en los

salarios el porcentaje del índice general que esta Comisión Mixta considere correcto. Para ello la Comisión de Vigilancia se reunirá en los primeros quince días del primer mes del semestre siguiente, al objeto de recabar oficialmente del Instituto Nacional de Estadística los datos oficiales a este respecto.

Dando con esto seguridad al operario de que no disminuirá el valor adquisitivo del salario por las posibles variaciones de valor de la peseta.

Los conceptos de compensación y revisión (arts. 5.º y 7.º), que recoge del Convenio anterior, lo reafirma y desmenuza hasta el máximo, exceptuando tan sólo las vacaciones, las compensaciones en metálico del Economato Laboral establecido por disposición legal y las cotizaciones de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.

Define de manera clara y concisa los conceptos de actividad mínima exigible, actividad media o correcta y actividad óptima, así como los coeficientes de recuperación o de descanso en tiempo normal, el rendimiento mínimo exigible, los períodos de adaptación y los rendimientos óptimos y correctos, dando un gran paso en beneficio de la productividad de los trabajadores al decir en su artículo 11: «Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el productor percibirá, en contraprestación del mismo, la retribución de Convenio», y aunque luego, por los párrafos siguientes al mismo artículo, marca el punto de partida de la curva correspondiente de las primas a la producción y un segundo punto al dar el 25 por 100 del jornal Convenio en el incremento de 12,5 sobre el rendimiento mínimo exigible, consideramos una gran mejora sobre el artículo 45 de la vigente Reglamentación, tan debatido por todos y a nuestro entender tan injusto.

Castiga a las Empresas que no tengan establecidos sistemas de primas con premios a los productores según la escala que señalamos a continuación y por día realmente trabajado, forzando así a que todas las Empresas vengan a implantar sistemas de incentivos que siempre benefician a todos.

Peón	20 ptas.
Especialista	21 »
Oficial de 3.ª	22 »
Oficial de 2.ª	23 »
Oficial de 1.ª	24 »

Se ocupa más adelante de los sistemas de ingreso, períodos de prueba y despido, siendo interesante la no inclusión en el mismo de aquella interminable relación de motivos de expulsión que señalaba el Convenio anterior y que ahora reduce a los que especifica el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo. Trata de unificar al obrero y empleados en materia tan difícil como vacaciones y gratificaciones extraordinarias, señalando un mínimo de veinte días de vacaciones para todos y elevando las gratificaciones extraordinarias al personal obrero en quince días anuales.

Por último menciona una serie de conceptos, como horas extraordinarias, pluses, licencias retribuidas, dietas, etc., dejándolo en igual forma que en la actualidad, e inserta a continuación las tablas de salarios, con lo que bastará añadir que las de empleados supone un aumento del 40 por 100 sobre el Convenio anterior, a excepción de los Técnicos de Taller, que les asciende hasta el 50, y algunos puestos

de las ínfimas categorías, que los iguala a todos en 3.400 ptas. mensuales, mientras que para el personal obrero señala, aparte de la carencia de incentivo ya mencionado, los siguientes emolumentos, que reseñamos a continuación:

Peón	95 ptas.
Especialista	102 »
Oficial de 3. ^a	104 »
Oficial de 2. ^a	110 »
Oficial de 1. ^a	117 »

En resumen, un auténtico avance en todo lo que se refiere a mejoras económicas para todo el personal afectado, sobre todo en los escalones inferiores, y un intento muy laudable de estímulo en la productividad. ¡Lástica que la desidia de la iniciativa particular obligue a Convenios de este tipo que, con ser buenos, no pueden ser tan reales y específicos como los de Empresa, verdadera solución, a nuestro entender, del problema laboral de estos tiempos.

* * *

sistema tributario

- Orden de 20 de noviembre de 1964 por la que se reglamentan las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 47-1, primer párrafo, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, en relación con el Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, y se establecen nuevos modelos de declaraciones.—«Boletín Oficial del Estado», 2-12-64.
- Anexo de los modelos correspondientes a la Orden de 20 de noviembre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre) por la que se reglamentan las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 47-1, primer párrafo de la Ley 41/1964, de 11 de junio en relación con el Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, y se establecen nuevos modelos de declaración.—«B. O. E.», 8-12-64.
- Corrección de erratas de la Orden de 20 de noviembre de 1964 por la que se reglamentan las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 47/1 primer párrafo, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, en relación con el impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal y se establecen nuevos modelos de declaración.—«B. O. E.», 14-12-64.

No hace mucho comentábamos en esta crónica la Ley de Reforma Tributaria de 11 de junio, que entraba en vigor el 1.º del siguiente mes en lo que se refería al Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal. Vamos, pues, ahora a completar lo que allí decíamos comentando la Orden, Anexo y corrección de erratas, ya que complementa a aquélla y establece los coeficientes para la deducción por gastos de los profesionales y demás contribuyentes a quienes afecta dicho régimen.

Consta esta orden de 12 números, un anexo de modelos en tal número, que

viene a ocupar 47 páginas del «B.O.E.» que los transcribe, y una fe de erratas publicada en el del 14 de diciembre.

Las retribuciones sujetas al Impuesto—nos dice la Orden por su artículo 1.º—tendrán la misma consideración a efectos fiscales sean o no de carácter fijo en la cantidad o periódicas en su vencimiento, rompiendo así la distinción que se viene haciendo hasta ahora de retribuciones fijas o eventuales.

La base imponible se obtendrá por adición de bases, de los que tan solo se deducirán las cantidades previstas en el artículo 4.º de la Orden Ministerial ya mencionada de 12 de junio de 1964, es decir de 40.000 pesetas para la generalidad de los que se exceptúan tan sólo los beneficiarios de familia numerosa.

Estas bases imposables se determinarán:

a) Por estimación objetiva realizada a través del régimen de evaluación global, cuando se trate de los contribuyentes comprendidos en los apartados e) del artículo primero y a) del artículo quinto del Real Decreto ley de 15 de diciembre de 1927.

Quedarán exceptuados de dicho régimen de estimación los recaudadores de contribuciones, expendedores de lotería y notarios en los que la determinación de sus bases imposables se efectuarán con arreglo a las disposiciones actualmente en vigor.

La de los contribuyentes comprendidos en los apartados f) y g) del artículo quinto del Real Decreto-Ley de 15 de diciembre de 1927 se determinará por estimación objetiva o directa, según que el ejercicio de la actividad revista o no el carácter de profesión.

b) Por estimación directa en los demás contribuyentes no comprendidos en el párrafo a) anterior.

c) Por estimación de los Jurados Tributarios, cuando conforme a las normas reguladoras del Impuesto proceda someterlas a su conocimiento.

Tributarán en el régimen de declaración de ingresos:

a) Los autores por los rendimientos de sus libros u obras musicales cuando efectúen la venta directamente sin establecimiento abierto al público.

b) Los perceptores de los rendimientos de traducciones obtenidos por quienes las realicen.

c) Las personas residentes o domiciliadas en España, si la utilidad o rendimiento fravado se satisface por persona o entidad no residente en territorio español.

d) Quienes obtengan en territorio español alguna utilidad o rendimiento si los pagadores o deudores no se hallan sujetos a la obligación de retener el Impuesto.

Todas las declaraciones reglamentarias se han de ajustar al modelo TP-2 dentro del primer mes de cada año natural, y comprenderán los ingresos o rendimientos del año anterior, ingresándose en el acto de la presentación el Impuesto con el carácter de liquidación a cuenta, y tendrá vigencia en tanto no deba de ser anulado por aplicación del régimen de variación en las deducciones que se regulan en esta misma Orden, y vienen a ser de manera semejante a la forma de hacer las declaraciones por primera vez.

Las deducciones de familia numerosa que se dicen de acuerdo con la ya mencionada Ley de 12 de junio, surtirá efecto a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de presentación.

Continúa esta Orden, y por su apartado 8.º, estableciendo los coeficientes de deducción que divide por grupos profesionales, según una serie de cuadros en los que especifica a los contribuyentes y el tipo de coeficiente.

Indica por último por el número 12, el que las normas relativas al régimen de coeficientes de gastos comenzará a regir para los ingresos o rendimientos obtenidos a partir del 1 de enero de 1965.

* * *

seguridad social

- Orden de 5 de diciembre de 1964 por la que se establece la cantidad total que por enfermedad o maternidad haya de satisfacer el Seguro Obligatorio de Enfermedad y se extiende a todas las empresas el sistema de administración delegada regulado en la Orden de 30 de junio de 1959.—«B. O. E.», 18-12-64.

La Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de diciembre de 1964 («B. O.», número 303 de 18 siguiente) que unifica y eleva la cuantía de las prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad, extiende a todas las empresas el sistema de administración delegada para el pago de las mismas y simplifica el procedimiento establecido.

En consecuencia, las indemnizaciones económicas por enfermedad o maternidad que se devenguen por sus trabajadores a partir de 1.º de enero de 1965, deberán ser satisfechas por esa entidad patronal directamente a los interesados, aunque el proceso se haya iniciado con anterioridad a dicha fecha.

Para el mejor cumplimiento de las obligaciones que la indicada Orden le atribuye, los delegados provinciales del Instituto Nacional de Previsión han enviado a las empresas normas aclaratorias de dicha orden, y que por su interés vamos a indicar a continuación transcribiendo algunas de ellas.

Indemnización económica por enfermedad

1. *Cuantía.* 75 por 100 de la base diaria de cotización para Seguros Sociales Unificados consignada en el último modelo E-2.

2. *Requisitos.* Estar dado de alta en el Seguro Obligatorio de Enfermedad y acreditar el período legal de 180 días de cotización al mismo.

Este período podrá acreditarse por trabajos realizados en la propia empresa o mediante la declaración suscrita por el asegurado en el reverso del Parte de Baja por los servicios prestados en otras entidades patronales.

3. *Duración.* A partir del 5.º día de la baja hasta la curación del enfermo, y con una duración máxima de 39 semanas.

4. *Procedimiento.* A base de los Partes de baja, confirmación y alta, expedidos por los señores médicos del Seguro.

El pago se efectuará por semanas vencidas a partir de la recepción del segundo

1. E. REPOLLES

Parte de confirmación, expedido a los once días de la baja o del alta si la enfermedad durase menos.

El asegurado suscribirá con su firma la diligencia de pago que figura en el reverso de los Partes de confirmación y alta.

Únicamente se abonará esta indemnización cuando la enfermedad dure siete días como mínimo.

Indemnización económica por maternidad

1. *Cuantía.* 75 por 100 de la base diaria de cotización para Seguros Sociales Unificados consignada en el último modelo E-2.

2. *Requisitos.* Estar dada de alta en el Seguro Obligatorio de Enfermedad nueve meses antes de dar a luz y acreditar haber cubierto en el año inmediato anterior al parto el período legal de 180 días de cotización.

Estos períodos podrán acreditarse por trabajos realizados en la propia empresa o mediante la declaración suscrita por el asegurado, por los servicios prestados en otras entidades patronales que figuran en el dorso del parte de iniciación de descanso.

3. *Duración.* Seis semanas antes del parto (descanso voluntario, u obligatorio si lo ha prescrito el señor médico del Seguro de Enfermedad) y otras seis semanas después del parto (descanso obligatorio).

4. *Procedimiento.* A base del Parte de iniciación del descanso, notificación de parto (si no ha existido descanso antes de dar a luz).

El pago se efectuará por semanas vencidas e indivisibles a la vista de los Partes de permanencia en descanso.

Normas comunes

Las empresas se reintegrarán de las cantidades abonadas por deducción de su importe en la liquidación de cuotas de Seguros Sociales Unificados, consignando los pagos efectuados de forma individualizada en los modelos E-2.

2. No procederá el abono de prestaciones directamente por la empresa:

- a) A los trabajadores en situación de paro forzoso.
- b) Una vez agotadas 39 semanas de asistencia por enfermedad.
- c) En los procesos de percepción de la prestación por gastos funerarios.
- d) A los asegurados reconocidos como beneficiarios del Seguro de Desempleo.
- e) En los procesos de maternidad de trabajadoras no afiliadas al S. O. E.
- f) En los procesos de abono del Subsidio de Lactancia.